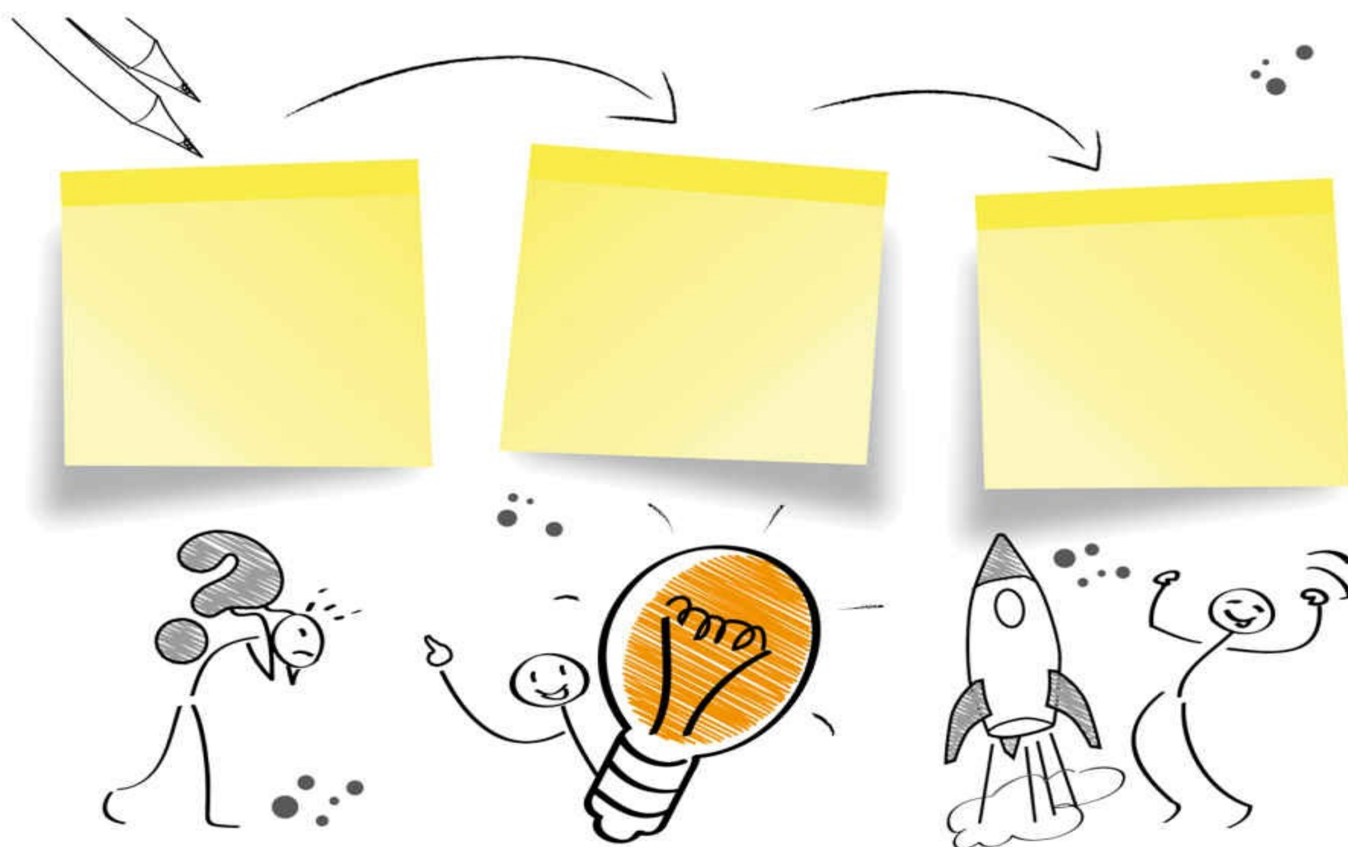
PODER

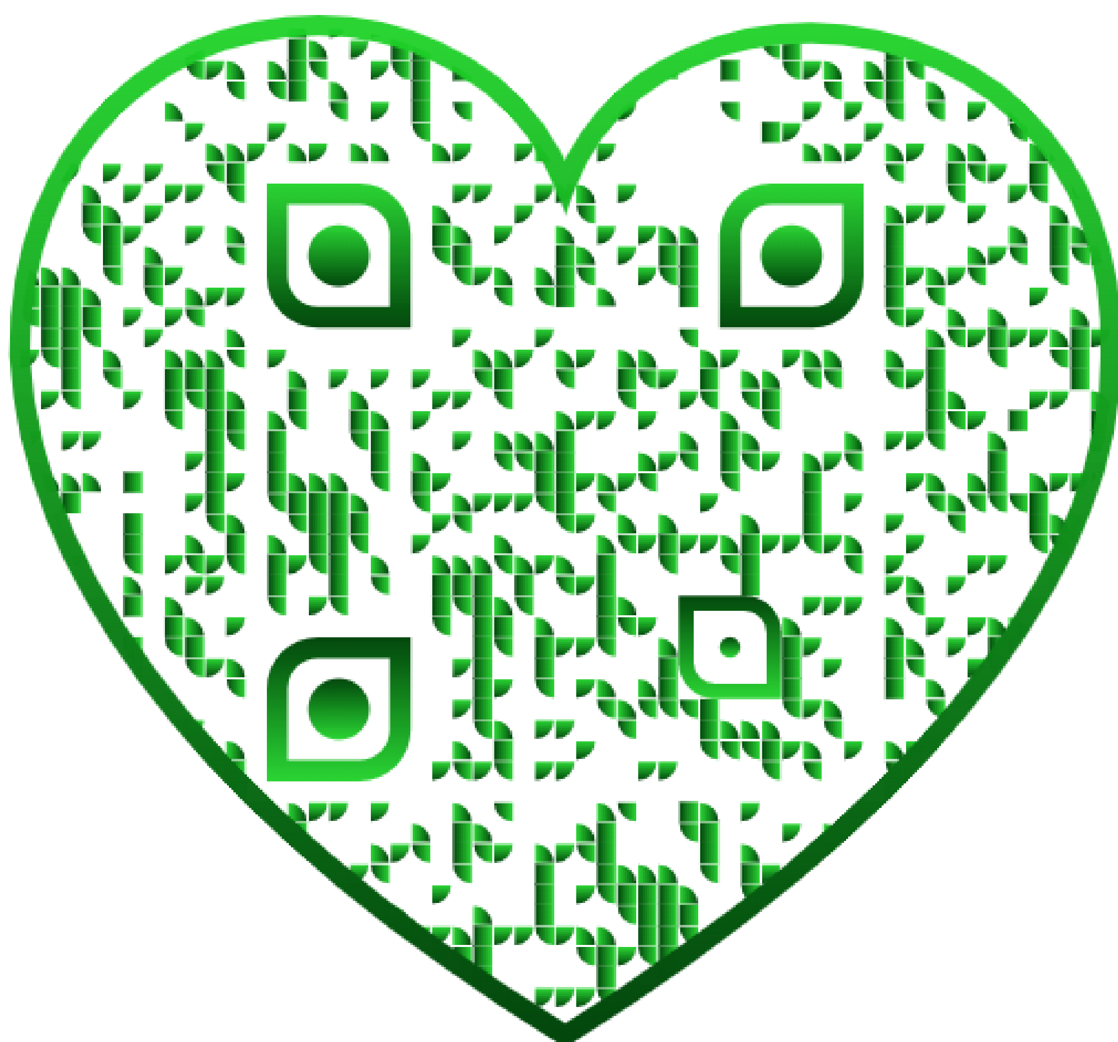
DA EXECUÇÃO DE

METAS

O GUIA DEFINITIVO PARA CRIAR
METAS E O JETIVOS EFICIENTES QUE DÃO



STEVEN LAWRENCE



PODER DA EXECUÇÃO DE METAS

O Guia Definitivo Para Criar Metas e Objetivos Eficientes Que Dão Resultado

por STEVEN LAWRENCE

Este Valioso Livro Pertence A:.

____

ÍNDICE

BÔNUS ESPECIAL: RECOMENDAÇÃO DE CURSO PARA VOCÊ

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 2 - VISÃO X EXECUÇÃO

CAPÍTULO 3 - EXECUÇÃO SEM INTENÇÃO

CAPÍTULO 4 - EXECUÇÃO ESTRATÉGICA PARTE 1

CAPÍTULO 5 - EXECUÇÃO ESTRATÉGICA PARTE 2

CAPÍTULO 6 - COMO DEFINIR METAS PODEROSAS DA MANEIRA S.M.A.R.T

CAPÍTULO 7 - A IMPORTÂNCIA DO COACHING DE DESEMPENHO

CAPÍTULO 8 - POR QUE AS PESSOAS NÃO CONSEGUEM ALCANÇAR SEUS OBJETIVOS

CAPÍTULO 9 - SUPERANDO O MEDO DO FRACASSO

CAPÍTULO 10 - CONCLUSÃO

BÔNUS ESPECIAL: RECOMENDAÇÃO DE CURSO PARA VOCÊ

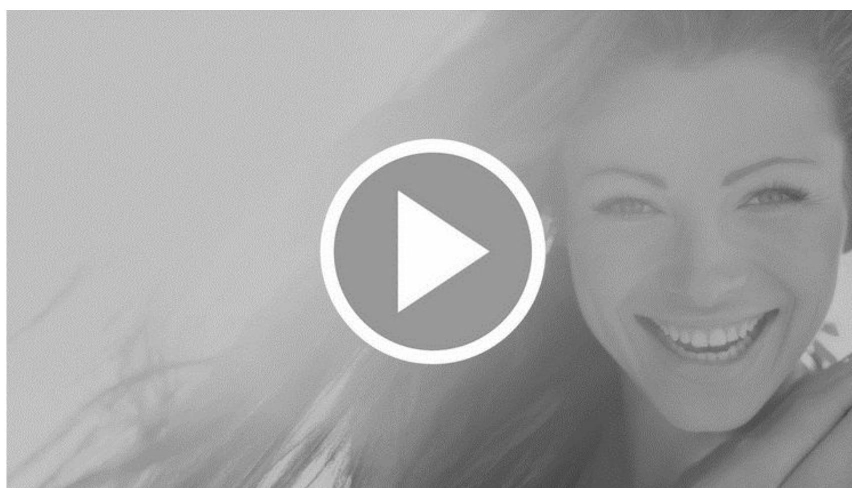
Como forma de agradecer você por estar lendo este livro, também irá gostar deste curso na Udemy.

Clique no link abaixo e receba um valor promocional para acessar o curso "INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: Como lidar com as suas emoções".

Aprenda o poder das emoções para vencer seus medos e alcançar suas metas e seus objetivos usando a Alquimia da Mente, Neurociência e Psicologia, aprenda os segredos das pessoas que possuem maior Inteligência Emocional em suas vidas e em suas carreiras profissionais, como lidar melhor com sua ansiedade e seu imediatismo em sua vida e como treinar e criar uma metodologia eficiente de emoções durante momentos tensos e negativos.

Para acessar este Bônus Especial com um valor promocional, por favor, clique no link abaixo:

http://bit.ly/inteligenciaemocional-udemy



CAPÍTULO 1
INTRODUÇÃO

Definição de metas é o processo de decidir o que você gostaria de realizar e, em seguida, fazer um plano para alcançar o resultado desejado. Agora, enquanto todos têm objetivos e aspirações, nem todos sabem como alcançar esses objetivos.

A definição de metas é um processo estruturado. Primeiro você decide sobre um objetivo, então você cria um plano para atingir esse objetivo e, finalmente, coloca seu plano em ação. É essa parte final do processo que apresenta mais problemas para muitas pessoas. Eles estabelecem facilmente uma meta e até planejam um plano para chegar lá, mas atingem grandes obstáculos quando executam seu plano.

Este livro é o seu guia para definir metas e criar estratégias de sucesso para atingir esses objetivos. Os tópicos abordados aqui darão uma olhada nas metas pessoais para o sucesso individual e nos objetivos de negócios para melhorar o seu negócio, em vez de qualquer aspecto da vida pessoal. Embora ambos os tipos de objetivos tenham finalidades diferentes, o processo essencial de estabelecimento de metas não apresenta grandes diferenças.

Na verdade, a mesma fórmula e estratégias de estabelecimento de metas funcionam tanto para objetivos pessoais quanto comerciais. Então, sem mais delongas, aqui está o que você precisa saber sobre o processo de estratégia para execução.

CAPÍTULO 2
VISÃO X EXECUÇÃO

Qual é a diferença?

A visão é ótima. Na verdade, é o ponto de partida para todas as grandes coisas que estão por vir. Mas a visão significa muito pouco, a menos que seja executada.

O que isto significa é que é ótimo ter um plano, mas simplesmente ter um plano não pode fazer as coisas. Ele dificilmente atua mais como catalisador. Tome o exemplo muito comum de tentar perder peso. Você sabe que precisa trabalhar duro e colocar um certo esforço para tirar os quilos extras.

Se você não conseguir perder peso em uma dieta, então a dieta é o problema ou é porque você não seguiu consistentemente? A visão era perder peso e a execução exigia que você investisse tempo, esforço e muita força de vontade no processo. Você foi capaz de entregar?

Outra maneira de ver o mesmo é tentar expandir seu blog. Se o seu blog não está crescendo, é porque sua estratégia de marketing é ruim, seu estilo de escrita não está à altura da marca ou simplesmente porque você não consegue criar conteúdo útil o suficiente? Você pode ter a visão de criar um blog com um público amplo, mas você tem a estratégia e a execução para levá-lo tão longe?

Agora, a visão e a execução não são exclusivas do mundo dos negócios, embora quase tudo escrito sobre o assunto se refira a empresários e líderes, mas também pode ser aplicado igualmente a situações cotidianas não comerciais, como acabamos de ver. Assim, embora muitos dos exemplos deste livro possam parecer apenas ter boas qualidades de liderança, sinta-se à vontade para aplicar o mesmo aos seus objetivos e objetivos pessoais na vida diária.

O limiar de esforço

Indo por este título de trabalho, vamos supor que cada meta exige um limite mínimo de trabalho. Se você não investir pelo menos um certo esforço, não obterá resultados. Com base na natureza do objetivo, o esforço requerido pode variar, mas a regra é que você precisa se dedicar ao seguinte.

Agora volte ao exemplo de tentar perder peso. Se entrar em forma requer um compromisso mínimo de esgotamento por 3 horas por semana e você só faz isso por 2, você não obterá os resultados desejados. Da mesma forma, se você se tornar um blogueiro de sucesso exige que você dedique 1.000 horas de esforço produtivo e só contribua com 400, é provável que você falhe. Portanto, mesmo com um bom plano, os resultados não vêm a menos que o plano seja seguido.

Mais uma vez, a visão precisa de execução para entregar resultados.

Definindo visão

Uma visão para objetivos pessoais poderia ser para qualquer coisa que vai desde melhorar sua saúde, dominar uma habilidade culinária, tornar-se uma pessoa melhor ou até mesmo tornar-se mais sociável quando na companhia. Na verdade, pode ser qualquer coisa que lhe dê poderes como pessoa ou faça você se sentir um empreendedor.

Em termos de negócios, a visão é a grande ideia de onde sua empresa pode ir como uma extensão de onde já está.

Uma declaração de visão organiza seus pensamentos e os distribui para a empresa. A declaração é muitas vezes elevada e baseada no futuro, mas ainda precisa ser organizada e planejada com cuidado. É como um roteiro que indica a direção que você gostaria de seguir.

É muito importante ter uma visão sólida, uma vez que é basicamente o trampolim para o planejamento do seu negócio. Sua declaração de visão deve incluir todos os seguintes elementos:

• Finanças - como financiar seus projetos ou sustentar e apoiar seus negócios

• Reputação entre pessoal, concorrente e clientes

• Padrões de qualidade de serviço - foco em tornar os clientes uma prioridade

• Crescimento - um plano sobre como melhorar locais, obter mais clientes,

expandir estoques e inovar.

• Paixão - articulando seus sonhos e esperanças para o negócio

• Sustentabilidade - determinando sua sustentabilidade financeira e ambiental

Essencialmente, sua visão fornecerá as bases ou o plano antes de você entrar na fase de execução.

Definindo Execução

Se a visão define seus objetivos, a execução leva você a esses objetivos. O sucesso de qualquer organização individual ou empresarial depende do seu potencial para converter um plano em realidade. As pessoas que seguem implementando seu plano com uma estratégia sólida geralmente alcançam essas metas. As empresas que adotam uma abordagem lógica e disciplinada para fazer as coisas usam muitas técnicas diferentes para converter suas ideias em resultados.

Uma palavra de cautela - A execução nunca é perfeita desde o início, então esteja pronto para enfrentar obstáculos ao longo do caminho. Não importa o quão sólida sua idéia possa parecer para você, você precisa perceber que o caminho para realizar essa ideia e obter resultados será um constante trabalho em andamento. Não há como você ou alguém da sua equipe saber desde o início qual será o resultado final.

Sua parte em tudo isso é garantir que as ações sejam contínuas e que a mudança seja bem-vinda, em vez de gastar tempo nas fases de planejamento.

Algumas armadilhas comuns a serem evitadas (especialmente em cenários de negócios) ao longo do caminho podem incluir o seguinte:

• Gastar muito tempo na fase de planejamento

• Querer implementar todas as fases de uma vez

• Tornar o dinheiro uma prioridade no projeto, e não o projeto em si

• Permitir emoções pessoais para impedir que outras pessoas ajudem

• Agindo sozinho e não consultando a equipe

Trazendo os dois juntos

Qualquer empreendedor de sucesso dirá que as ideias são inúteis sem execução. Qualquer um que já tenha atingido seus objetivos também lhe dirá

o mesmo. É por isso que os dois precisam ser reunidos para que os resultados sejam produzidos. No entanto, existe todo um processo desde a visão até a execução, que veremos aqui muito brevemente e em maior detalhe em outros lugares. Passo a passo é o caminho a percorrer.

Em essência, a visão é apenas a grande ideia por trás de todo bom ou ótimo plano. O que ela precisa para ter um efeito é uma estratégia pela qual pode ser implementada. Agora estratégia é o que você seguirá para alcançar essa grande ideia.

Em comparação, a visão é um lugar onde e enquanto a estratégia é um como. Tanto a visão quanto a estratégia são indispensáveis e ausentes, deixando você sem direção e capacidade de gerenciar de maneira eficaz.

Depois de ter uma visão e uma estratégia em vigor, o próximo passo é comunicar sua ideia e seu plano de implementação a outras pessoas. É somente quando o plano é comunicado aos outros que ele pode ser efetivamente seguido e executado. Isso é verdade sempre que uma equipe está envolvida. Você pode ser um professor de ginástica, um guru da saúde, um palestrante motivacional ou um empresário, você precisa comunicar bem suas idéias.

Uma vez que sua visão tenha sido comunicada aos outros, é hora de tomar alguma ação. E não é só você que precisa agir sozinho, mas todos da equipe precisam fazer o mesmo.

Digamos que todos os envolvidos em um projeto decidam agir. Então o que vem depois? Isso é importante, pois envolve voltar e rever o que você fez até agora. Indivíduos e organizações bem-sucedidos acompanham de perto o progresso que está sendo feito e quanto trabalho ainda resta. Portanto, revisar não apenas ajuda você a avaliar o progresso, mas também mapeia o caminho a seguir.

Também se relaciona com a prestação de contas, na qual você não apenas se mantém, mas também seus colegas de trabalho, colegas, alunos ou funcionários responsáveis pela sua visão e pelas ações que alguém tomou para chegar lá. A responsabilidade também abre o caminho para a ação corretiva, se necessário.

Se você conseguir passar por todas essas diretrizes, terá executado com

sucesso sua visão e não terá mais um problema de execução. No entanto, o processo não é tão básico ou simples como descrito aqui. Afinal, todo este livro é dedicado ao poder da execução, por isso há muito mais por vir.

CAPÍTULO 3
EXECUÇÃO SEM INTENÇÃO

Por que as boas estratégias fracassam

Executar uma ideia pode ser muito difícil, e é por isso que, em última análise, nem toda boa ideia se torna um sucesso instantâneo. Às vezes, as pessoas decidem não fazer nada sobre suas ideias e ideias esquecidas. Outras vezes, podem ser fatores externos, como falta de conhecimento ou má administração, que acabam com uma ideia antes que qualquer coisa possa acontecer.

Mas fatores externos à parte, aqui vamos olhar para aspectos que estão sob o seu controle e má administração de sua parte pode estar fazendo mais mal do que bem.

O problema da falta de comunicação

Nós já falamos sobre a importância de uma comunicação eficaz antes, então vamos elaborar esse pensamento um pouco aqui.

O problema continua sendo que a maioria dos líderes tendem a se comunicar por um fator enorme.

No entanto, a questão é que aqueles que seguem por exemplo não o recebem depois de algumas vezes. Há tanta comunicação acontecendo o tempo todo que sua mensagem em particular pode facilmente se perder em todo esse manto.

Muitos líderes tendem a sub-comunicar sua visão e estratégia, o que significa que sua visão nunca chega à fase de execução. Se você quer se comunicar de forma mais eficaz, você precisa continuar praticando sua fala repetidas vezes, já que nada supera a prática implacável ao aprender novas habilidades.

Uma consideração importante aqui - não seja um defensor de simplesmente

dizer "verbalmente". Recorra a outros meios de comunicação dizendo pessoalmente, ao telefone, por e-mail, por videoconferência e também em reuniões.

Falta de envolvimento da equipe

Então, mesmo se você estiver dizendo isso várias vezes, tem certeza de que todos podem ouvir sua mensagem? Isso nos leva a outra razão pela qual as boas estratégias geralmente falham.

Qualquer negócio, pequeno, médio ou grande, precisa que todos estejam a bordo. O mesmo vale para cenários não comerciais também. Apesar de ter o melhor plano no papel, a execução pode sair pela janela se todos os departamentos da empresa não estiverem envolvidos. Isso ocorre porque o processo de execução precisa da contribuição de todos os departamentos, por isso é necessário que seja um esforço coordenado.

Lembre-se de que você não pode executar a estratégia sozinho. Não prejudique o tamanho de sua equipe quando se trata de executar o plano. Se você tem uma equipe de 6, as coisas são bem fáceis. Expanda esse número para 60 e as coisas começam a ficar mais complicadas. Muitas vezes, os líderes de estratégia fazem um ótimo trabalho ao obter apoio de seus colegas imediatos e relatórios diretos, mas não apresentam resultados igualmente impressionantes de obter apoio semelhante de outros.

Muitas grandes empresas enxergam a estratégia como uma atividade anual conduzida por um grupo de elite que se sequestra em uma sala de conferência. Em organizações menores, o mesmo ocorre como um edital de cima sobre o qual os funcionários devem agir.

Mas como a execução da estratégia exige ação, é preciso que pessoas específicas a executem. A falta de tal envolvimento pode facilmente se tornar a causa do fracasso da estratégia. Quando os funcionários não têm a chance de questionar a estratégia de alto nível, isso pode causar problemas para a empresa. Em vez de isolar determinados dados demográficos, faça a comunicação passar por um segmento de conversa que envolve todos na organização.

Envolver os jogadores da equipe desde o início tornará o componente de comunicação do processo muito mais fácil. E, como visto anteriormente, a

comunicação é fundamental para garantir que uma estratégia decole e produza resultados.

Muitas vezes os planos decolam com uma explosão apenas para ver a comunicação diminuir gradualmente à medida que todos retornam aos negócios como de costume.

Má decisão

O sucesso e o fracasso da empresa são ditados pela tomada de decisão. O mesmo também se aplica quando você pensa em atingir objetivos pessoais e não comerciais. Entre elas, a má tomada de decisões pode matar uma boa estratégia se as pessoas da organização não a enxergarem como uma fonte de falha na estratégia.

Dada uma diretiva de muitos objetivos pode criar uma situação em que tudo se torna uma prioridade. Nesta situação, nada é realmente realizado, mas os projetos permanecem pendentes. Diante desse cenário, é importante que os proprietários de empresas saibam como selecionar, priorizar, editar e excluir decisões.

Se você está trabalhando em um objetivo pessoal como aumentar a confiança, desenvolver qualidades de liderança, economizar dinheiro, comer saudável ou algo similar, você também precisará tomar as decisões certas. Algumas coisas você terá que ser um defensor, enquanto outros você precisará renunciar completamente. Escolha e escolha suas opções com sabedoria. Então, se uma decisão é feita sozinha ou é baseada em equipe, é importante ter certeza de que você tem um processo onde os sinais de alerta podem ser detectados, caso você precise rever sua decisão.

Lembre-se de uma referência anterior ao trabalho em andamento? Bem, é aqui que você precisa ter flexibilidade para fazer ajustes e improvisar de acordo com as exigências da situação.

Contratando as pessoas erradas

Outra boa razão pela qual uma estratégia perfeitamente viável não funciona é porque você a entrega à pessoa errada para executá-la. Muitas vezes, a implementação de uma nova estratégia envolve a contratação ou a promoção de um funcionário especificamente encarregado de executar essa estratégia específica.

Mas se você errar a contratação, a estratégia também falha, ou pelo menos parece fazê-lo. E como a contratação é um processo difícil, as pessoas simplesmente abandonam a estratégia em vez de passar por todo o processo de contratação novamente.

Dados insuficientes ou planos excessivamente complexos

Ambos fatores compensam a má comunicação. Se um plano é baseado em suposições erradas devido a dados insuficientes ou mesmo dados mal compreendidos, então o impulso para a execução será um desastre desde o início. Um exemplo relatável seria calcular incorretamente as estimativas financeiras ou até mesmo o número de pessoas necessárias para executar o plano.

Um exemplo de meta pessoal pode ser algo como querer viajar para determinados destinos sem planejar um itinerário ou orçar seus custos de viagem adequadamente.

Da mesma forma, se um plano é muito difícil de explicar para os outros, como você pode esperar uma comunicação eficaz e o resultado desejado? Quando os planos não são efetivamente capazes de serem explicados devido à sua complexidade, não se pode esperar que os membros da equipe os executem como pretendido.

Um plano que tem muitas contingências ou restrições não só se tornará muito difícil de seguir, quanto mais implementar. Outra razão pela qual estratégias perfeitamente boas não conseguem decolar.

Esperando resultados cedo demais

Quando você implementa uma estratégia, precisa dar tempo para produzir resultados. Se os resultados não forem rápidos o suficiente, não comece a mexer na estratégia.

Muitas vezes, há muita empolgação no início de um processo, seguida por um declínio no interesse e um retorno aos negócios cotidianos. Para manter as coisas no ritmo, tente não abandonar ou mudar a estratégia. Em vez disso, seu foco deve ser evitar uma perda de momentum.

Evite alterar o plano com demasiada frequência, pois isso pode levar à perda de credibilidade dos funcionários ou de outros jogadores da equipe. As mudanças devem ser graduais ou até mesmo iterativas, e não dramáticas. Dito

isto, isso não se aplica a quando há sinais claros de aviso e você precisa mover-se rapidamente para ajustar o seu plano em conformidade.

Na prática, a execução bem-sucedida é aquela que se adapta às situações que surgem. A execução bem-sucedida evolui e a sustentabilidade de uma organização depende de sua disposição e capacidade de adaptação.

.

CAPÍTULO 4
EXECUÇÃO ESTRATÉGICA PARTE 1

A fase de planejamento

A execução da estratégia é como fazer uma viagem para um destino planejado. Hora de outro exemplo.

Considere ir em uma viagem de fim de semana, mas primeiro você precisa fazer alguns arranjos. Você precisa decidir um destino, verificar as condições do tempo e da estrada, estimar o tempo de viagem e decidir quantas paradas precisará fazer no caminho. Depois, há as consequências inesperadas a serem consideradas, como trabalho na estrada, desvios e outros que podem atrasar sua chegada ao destino. Depois de chegar ao seu destino, você terá executado com sucesso todo o planejamento para entregar resultados.

Anteriormente, abordamos as diferentes etapas da estratégia para a execução, com uma promessa de mais detalhes a serem seguidos. Agora vamos analisar esse tópico com mais detalhes, explicando o processo passo a passo.

Um processo bem-sucedido de estratégia para execução fornece uma abordagem estruturada para esclarecer, comunicar, implementar e gerenciar a estratégia. O objetivo de todo o processo é ter certeza de que você sabe onde você está, para que você possa determinar onde você precisa ir. Isso lhe dá uma linha de base para trabalhar.

Essa primeira parte da execução da estratégia lida com todas as etapas que envolvem a criação do estágio para a ação.

1. Planejamento estratégico

A jornada de qualquer execução bem-sucedida começa com o planejamento da estratégia. Este componente é importante, pois vem antes de qualquer ação.

Esse componente de planejamento precisa considerar todos os problemas, desde as grandes e pequenas etapas que a empresa precisa adotar para atingir suas metas, a estrutura que usará para acompanhar a estrutura dos relatórios estratégicos e a frequência das reuniões estratégicas.

Se você olhar para ela historicamente, a história corporativa está repleta de empresas que experimentaram um imenso crescimento apenas porque seguiam estratégias baseadas em suposições erradas ou em uma necessidade de clareza.

O objetivo do planejamento estratégico bem-sucedido é apresentar uma estratégia que defina objetivos claros, mantendo-se longe de objetivos desalinhados ou ambíguos.

Para objetivos pessoais, você ainda precisa planejar com antecedência, mas talvez de uma maneira diferente. Digamos que você gostaria de se voluntariar mais no próximo ano. Isso exigirá que você agende os dias e as horas que gostaria de doar, o tipo de trabalho voluntário de seu interesse e as viagens de ida e volta para o local.

Você precisa planejar isso com antecedência para que ele não entre em conflito com seu equilíbrio normal entre vida profissional e pessoal e crie um cenário em que você se sente sobrecarregado e incapaz de continuar com seu comprometimento.

2. Defina metas claras

Isso decorre diretamente do planejamento estratégico, no qual não ter metas bem definidas tornará a execução descontrolada. Se você é um indivíduo que trabalha para alcançar objetivos pessoais ou um negócio que se esforça para uma expansão bem-sucedida, seus objetivos precisam ser definidos claramente.

Por exemplo, seu objetivo pode ser tão básico quanto aprender um novo idioma, onde você pode querer apreciar a diversidade cultural ou dar a si mesmo uma vantagem competitiva nas escolhas de carreira. Você pode querer fazê-lo, pois as línguas estrangeiras abrem as portas para a arte, a música, a dança, a moda e a culinária, se algum deles é o seu forte, ou você pode simplesmente querer melhorar suas habilidades de comunicação. Seja qual for o motivo, você precisa ter um objetivo em vista para trabalhar. Uma

vez que você tenha estabelecido o objetivo, você pode começar a trabalhar para alcançá-lo, o que é tudo execução.

Da mesma forma, no mundo dos negócios, a definição de metas ajuda a organizar seus pensamentos sobre o que você deseja alcançar e permite que você apresente etapas concretas que ajudarão você a chegar lá. Quando você está claro onde está indo, é muito mais fácil fazer as coisas acontecerem. Ter um objetivo também é motivador, já que você tem uma linha de chegada embutida para trabalhar e você pode comemorar quando chegar lá.

Ao falar sobre metas, sejam pessoais ou não, essas metas devem apoiar a estratégia geral. Para os membros da equipe, eles devem ser tangíveis para que todos os envolvidos tenham uma noção de progressão à medida que avançam com o plano. As metas delineadas também devem ser mensuráveis, atingíveis e realistas ao mesmo tempo em que são oportunas.

Trabalhar com metas bem definidas também pode ser benéfico, no sentido de que pode ajudar a eliminar problemas como se o seu plano é realista em relação a qualquer restrição de recursos. Também ajuda uma organização a estabelecer se eles têm os indivíduos e as habilidades certas para executar o plano e também dá uma ideia de como os funcionários podem ter entendido os objetivos gerais da empresa.

Como tais objetivos se tornam a base do seu acompanhamento contínuo, relatórios e gerenciamento de desempenho, cada um dos quais é crucial na implementação da execução bem-sucedida.

Qualquer objetivo que crie conflitos ou desafie recursos limitará o sucesso da execução.

3. Comunicação

A maneira pela qual as empresas se comunicam e envolvem os funcionários nas últimas estratégias é crucial para promover a implementação. Estatísticas revelam que aproximadamente 65% dos funcionários não conseguem seus papéis quando diferentes iniciativas são introduzidas. A ausência de uma estratégia de comunicação eficaz pode não apenas diminuir a motivação, mas também desencadear uma resistência à mudança.

Juntos, esses fatores podem levar a ineficiências no sistema e elevar o custo da execução.

Sem os integrantes da equipe de comunicação, é possível perder o contato com os objetivos e metas da empresa. Com o tempo, tanto o empregado quanto o empreendedor podem sair do curso.

Para garantir que todos os departamentos estejam em sintonia com a visão e a estratégia do empreendedor, a equipe deve se reunir com frequência para atualizações diferentes.

Idealmente, a comunicação deve começar logo no planejamento estratégico em si. Na verdade, deve ser um paralelo ao processo de planejamento. O componente de comunicação precisa ser bidirecional, no sentido de que você deveria estar obtendo feedback sobre sua estratégia não apenas no começo, mas também como ela se desdobra.

Existem algumas maneiras diferentes de facilitar essa comunicação. Por exemplo, reuniões regulares são um caminho a percorrer. • Grupos operacionais podem se reunir para um encontro diário no início do dia para garantir que todos estejam na mesma página e atualizados.

• Reuniões executivas entre o pessoal chave da gerência podem ser conduzidas regularmente para avaliar o progresso da implementação da estratégia.

Curiosamente, as reuniões podem divulgar rapidamente se uma organização tem uma forte cultura de execução ou não. Por exemplo, se uma reunião consistir em uma apresentação longa enquanto os outros participantes se sentam em silêncio, sem vontade de levantar questões, sabendo que sua própria apresentação seguirá em breve, então há motivo para preocupação. Este cenário descreve uma organização sem uma cultura de execução e um lugar onde até mesmo a melhor estratégia pode falhar.

Por outro lado, se uma apresentação é curta e direta, com participação ativa de todos os presentes, com perguntas sendo respondidas e um entendimento comum de que todos estão trabalhando nos mesmos objetivos e cronograma, esta equipe está no caminho para uma execução bem-sucedida.

Muitas vezes é muito fácil cair na armadilha de fazer um excelente trabalho de comunicação no início apenas para ver as pessoas voltarem aos negócios como de costume. É também por isso que planejar a comunicação antes do tempo é importante porque mantém o ritmo elevado. Ao mesmo tempo,

também é importante envolver funcionários-chave com comunicação direcionada para obter seu apoio à estratégia.

CAPÍTULO 5
EXECUÇÃO ESTRATÉGICA PARTE 2

A fase de ação

Agora, a comunicação, como mencionado antes, cai tanto no planejamento quanto na fase de ação do processo. Então vamos nos ater a chamá-lo de um paralelo entre os dois.

Uma vez que sua estratégia tenha sido implementada e colocada em ação, agora é hora de acompanhar seu progresso e acompanhar de perto como ela está indo bem.

4. Acompanhando o progresso

Para garantir que a execução permaneça no caminho certo, é importante ficar de olho nos resultados. Isso significa que ter uma meta não é suficiente por si só. Você também precisa ter algum sistema de rastreamento de seu movimento em direção a esse alvo. Na ausência de um lembrete frequente de como você está, não há como saber se as ações que você realiza estão funcionando ou não.

Na frente de negócios, uma vez que há toda uma equipe envolvida, os empreendedores precisam desenvolver indicadores-chave de desempenho mensuráveis e monitorados continuamente. Isso permitirá que os executivos avaliem o que está funcionando e busquem esses processos para melhorar e promover o desempenho. Com resultados em declínio, as empresas devem decidir quais processos não funcionam e fazer alterações para evitar mais deterioração.

Este ponto também deve levar em consideração a delegação de tarefas. Isso significa atribuir o emprego certo à pessoa certa. Lembre-se de como contratar a pessoa errada para o trabalho poderia derrubar uma estratégia perfeitamente boa? Bem, isso é o que você quer evitar.

Estar atento a um projeto, cumprir os prazos individuais e de equipe é crucial para impulsionar continuamente um projeto. Isso pode incluir o compartilhamento de atualizações regulares, o que garante que todos na equipe tenham uma compreensão abrangente do progresso e de como a entrada de cada pessoa se encaixa no todo.

Mesmo em cenários não comerciais, o acompanhamento é essencial para atingir metas. Por exemplo, o acompanhamento do progresso ajuda todos a manterem o foco. Muitas pessoas, não muito diferentes das empresas, não conseguem atingir suas metas, não porque não possuem as habilidades, mas porque perdem a noção do que desejam alcançar. As empresas, por outro lado, podem ter a estratégia correta, mas podem surgir devido às várias razões já mencionadas anteriormente.

Outra consideração para acompanhar o progresso é que, se você não acompanhar, poderá acabar se concentrando mais em falhas. É natural que as pessoas se concentrem mais no lado negativo das coisas, por isso, mesmo depois de realizar algo, um acidente pode fazê-lo esquecer a realização anterior. Quantas pessoas você já conheceu que tentaram perder peso, mas depois ganharam tudo de volta (ou até pesam mais do que antes!), simplesmente porque, por algum motivo, foram prejudicadas pelo plano inicial de dieta? Por que pensar em outras pessoas quando isso aconteceu com você mesmo?

Da mesma forma, os cenários de negócios exigem que todos os progressos e retrocessos sejam registrados de forma vigilante para eliminar os erros das realizações.

Em um sentido estritamente empresarial, acompanhar o progresso facilita muito mais a tarefa de dividir tarefas maiores em etapas menores. Uma grande apresentação em menos de uma semana, quando dividida em tarefas menores, como pesquisa, delegação de tarefas, análise de dados e escolha do meio para a apresentação, torna os objetivos estratégicos muito mais alcançáveis, realistas e menos impressionantes.

Medindo o progresso nos negócios

Observar os resultados finais em áreas como gastos, vendas ou lucros não ajuda a entender como ou por que você atingiu esses números ou como melhorar o desempenho.

Um dos maiores benefícios de medir o desempenho é identificar as áreas em que você pode estar lutando. Se você tiver um orçamento principal, realizar uma análise mensal mostrará onde seus resultados não atendem às suas projeções. O rastreamento pode ser apenas o que você precisa para perceber que suas projeções podem ter sido muito otimistas e que o desempenho não correspondeu às expectativas. Essas medições podem ajudá-lo a identificar suas fraquezas e, ao mesmo tempo, permitir que você faça as verificações necessárias ou tome outras medidas para apoiar seus negócios.

Por outro lado, acompanhar suas vendas, produção, marketing e uso de mão-de-obra ajuda a identificar quais aspectos de sua organização estão indo bem e quais precisam de mais atenção.

Com rastreamento, os funcionários também podem ver o progresso que a empresa faz. Como tal, eles podem experimentar maior satisfação no trabalho. Da mesma forma, se eles puderem ver que sua unidade está lutando, eles podem estar motivados a trabalhar mais. Portanto, medir os resultados com base nas metas estabelecidas para todos os funcionários e comunicar os mesmos à equipe de forma programada ajuda a manter a equipe motivada a se sair bem, seja superando essas metas ou se esforçando.

5. Responsabilização

Para entender a importância da responsabilidade, aqui está um exemplo: pegue um grupo de jogadores de basquete e coloque-os sozinhos em uma partida amistosa. Como há um que observa e ninguém registra a pontuação, você pode descobrir que todo o sentido e coesão sai pela janela. O centro está na frente e os jogadores da frente estão desligados à distância. O guarda de tiro é encontrado conversando com os espectadores.

Agora traga um árbitro para a quadra que começa a marcar pontos visivelmente. Como a maioria das pessoas esperaria, a dinâmica do jogo mudará instantaneamente. Os jogadores começariam a jogar as posições que lhes foram atribuídas, porque agora eles estão realmente tentando jogar bem para ganhar. O simples ato de ser observado e ser responsabilizado fez toda a diferença.

Não é diferente no ambiente de trabalho. Embora responsabilizar as pessoas certamente ajude os negócios, é somente quando se torna visível a prestação de contas que os resultados reais são entregues.

Conforme o exemplo, a responsabilidade estava vagamente lá com cada jogador sabendo sua posição e função, mas foi preciso uma multidão de espectadores e um árbitro para eles começarem a apontar para o sucesso nesses papéis. Os funcionários de uma empresa são muito parecidos. Com os papéis definidos corretamente, eles saberão o que precisam fazer para ter sucesso, mas se o sucesso deles não for marcado ou se as métricas não forem visíveis ou relevantes, a responsabilidade perde seu impacto.

Quando a responsabilização é confusa ou mal aplicada, as consequências são atenuadas ou nunca ocorrem e as pessoas geralmente perdem a conexão entre os resultados e o reconhecimento. Em vez disso, relatar os resultados uns aos outros e responsabilizar-se mutuamente pelo alcance das metas é fundamental para uma execução bem-sucedida.

Aferrar-se a esses aspectos básicos (alguns podem parecer redundantes, mas precisam ser enfatizados neste estágio), mantendo a sua equipe responsável durante o processo de execução:

Discuta e estabeleça expectativas: A articulação clara de expectativas não é apenas obrigatória, mas crucial para o sucesso da organização na criação de responsabilidade. Pense nos jogadores de basquete do exemplo anterior. Conhecer sua posição e papel no jogo os responsabiliza por quaisquer erros ou ganhos feitos em sua área.

Procure informações: procurar informações envolve os membros da equipe no alcance das metas. Isso lhes dá a chance de determinar o que funciona e estabelece uma compreensão vívida das expectativas.

Ativamente treinar a equipe: responsabilidade e treinamento andam de mãos dadas. Você precisa saber de quaisquer problemas que surjam para manter sua equipe consciente e responsável por qualquer ação que eles tomarem.

Realize revisões regulares de estratégia: Tais revisões estratégicas, ou chamá-las de comunicação, são importantes para responsabilizar a equipe durante a fase de execução. À medida que cada etapa do caminho é revisada, o desempenho de todos torna-se óbvio e pode fornecer a você uma previsão bastante previsível do andamento da execução de sua estratégia.

CAPÍTULO 6
COMO DEFINIR METAS PODEROSAS DA MANEIRA S.M.A.R.T

A definição de metas é importante porque fornece foco e permite que você trabalhe em metas de longo alcance. Enquanto isso, você também aprenderá a superar obstáculos de curto alcance ao longo do caminho.

Assim, a definição de metas é imperativa para indivíduos, pessoas, jogadores de equipe, treinadores e corporações que desejam ter sucesso. Na verdade, é para todos que querem se preparar para o sucesso.

Pode ser qualquer coisa básica, desde tentar perder peso, parar de fumar, beber bastante água todos os dias para esquemas mais elaborados, como melhorar suas economias, comprar uma casa, viajar para determinados destinos ou até mesmo encontrar mais tempo para passar com amigos e familiares.

Mas mesmo esse processo exige um pouco de estrutura. Simplesmente definir um objetivo vago ou amplo e não saber como alcançá-lo não levará você muito longe. Portanto, certifique-se de que seus objetivos sejam específicos, mensuráveis e realistas.

Além disso, os objetivos precisam ser algo que o motive. Isso significa que deve ser algo importante para você e existe um valor para alcançá-lo. Se você tem muito pouco interesse no resultado ou a meta é irrelevante, então não é muito provável que você faça um esforço real para alcançá-lo. Então, a motivação é fundamental para alcançar objetivos.

Isso torna as metas relevantes, portanto, defina-as de acordo com as prioridades da sua vida. Se você não prioriza, pode acabar tendo muitos objetivos deixando muito pouco tempo para se dedicar a cada um deles. Mas antes de olharmos as regras para o estabelecimento de metas bem-sucedidas, aqui estão as metas:

Objetivos requerem ação - Em poucas palavras, este ponto resume todo o processo de estratégia para execução. Você tem que tomar medidas diárias que o aproximem do que você tem em mente.

Objetivos exigem prazos-tem que haver um prazo para entregar resultados.

As metas têm um preço - não necessariamente um preço monetário para todos, mas as metas precisarão que você invista tempo e esforço e outras coisas em que possa pensar. Se você está lidando com um negócio, então sim, dinheiro e financiamento são grandes aqui.

Metas produzem resultados - Você tem que ser capaz de ver o progresso ao longo do caminho. Se não, então seu objetivo provavelmente não está claro o suficiente ou você não tem as habilidades ou o conhecimento para fazer isso acontecer.

Objetivos irão desafiá-lo. Nada vem fácil, então sim, provavelmente haverá alguns soluços ao longo do caminho. Se você não está sendo desafiado, talvez seus objetivos não sejam grandes o suficiente.

Objetivos exigem muito trabalho - você precisa estar disposto a trabalhar para o que você quer, já que ninguém mais fará isso por você. Puro e simples.

Uma vez que você tenha essas diretrizes em mente ao definir suas metas, suas metas devem ser expectativas realistas e tangíveis. E para realizar seus objetivos, você deve saber como defini-los.

Definindo metas de S.M.A.R.T

Definir metas de S.M.A.R.T é uma maneira de garantir que seus objetivos sejam todas as coisas que ajudarão você a chegar onde deseja ir. Aqui está o que cada letra da palavra SMART significa:

Objetivos Específicos lhe darão direção, metas vagas não levarão a parte alguma. Metas ambíguas produzem resultados ambíguos, enquanto metas incompletas produzem resultados incompletos. Portanto, ao estabelecer metas, você precisa ser extremamente claro para todos, inclusive para você e para os outros. As metas devem ser específicas, sendo exatas, minuciosas e capazes de responder perguntas, em vez de criar mais.

Exemplo: eu deveria passar mais tempo com as crianças, em vez de ler as

crianças uma história todas as noites antes de dormir ou vamos preparar algo juntos todos os sábados. O primeiro exemplo é muito vago, onde você não sabe exatamente o que vai fazer com as crianças, mas o segundo se torna mais específico, identificando os tipos de atividades que você compartilhará com as crianças. Agora você tem um plano para trabalhar.

Mensurável - isso significa incluir datas, valores e números em suas metas. Esses números também fornecerão referências para medir seu sucesso. Avaliar o progresso é útil para mantê-lo concentrado, cumprindo prazos e sentindo a emoção de chegar mais perto de alcançar seus objetivos.

Exemplo: eu quero perder peso - muito vago. Mas quando o objetivo é que eu quero perder 40 quilos até 15 de agosto, é mais específico. Você acabou de se dar uma medida de quanto peso você gostaria de perder junto com um tempo específico.

Alcançável - Defina uma meta alcançável que você pode realizar dentro das restrições de dinheiro, tempo, habilidades, meio ambiente e outros fatores relevantes. Pode aumentar o seu potencial, mas ainda é possível alcançá-lo. Além disso, quando você define uma meta atingível, também é possível reconhecer oportunidades ou recursos perdidos anteriormente.

Exemplo: Eu quero tornar limpo o hábito de comer por toda a vida. Mas como você consegue isso? Eu quero comer mais limpo, resistindo a junk food, planejando refeições antes do tempo e comendo apenas alimentos integrais. Ao impor algumas restrições sensatas aos seus hábitos alimentares, você tornou sua meta mais viável.

Relevante - Seus objetivos devem estar alinhados com a direção que você está seguindo na vida. Isso significa que cumprindo metas verdadeiras para o seu propósito e não perdendo tempo com objetivos irrelevantes. Manter as metas relevantes ajuda você a alinhar o foco em vez de desperdiçar seu tempo.

Exemplo: eu quero parar de fumar é muito geral. Mas quando você define o objetivo como eu quero parar de fumar para melhorar a saúde, torna-se relevante por que você quer fazê-lo. Você pode estar fazendo isso para melhorar a saúde do coração, a saúde respiratória ou até mesmo reduzir a inflamação interna.

Com base no tempo - Toda meta precisa de uma data de entrega para que haja um período de tempo dentro do qual você possa trabalhar. Um componente importante da execução é que a estratégia deve ter um fim, um tempo no qual você pretende alcançá-la. Para uma melhor gestão de um grande objetivo, você também pode dividi-lo em diferentes partes e prazos. Também cria responsabilidade junto com um senso de urgência e realização que virá.

Exemplo: eu quero criar um site para vender jóias da minha loja é apenas um objetivo simples. Para torná-lo inteligente, você precisa trabalhar ao longo das linhas de eu quero criar um site para vender jóias da minha loja até 31 de janeiro. O site precisa estar operacional até o final de janeiro para que eu possa vender itens especiais para os namorados antes do Dia dos Namorados. Vou usar uma empresa de desenvolvimento de sites para criar o site. Tornar uma meta específica de tempo pode, às vezes, significar que você pode precisar terceirizar algumas tarefas, como fazer com que uma empresa de desenvolvimento de sites trabalhe nela.

.

CAPÍTULO 7
A IMPORTÂNCIA DO COACHING DE DESEMPENHO

Por definição, o coaching de desempenho é um processo em que um indivíduo facilita o desenvolvimento e o planejamento de ações de outro. Isso pode ser feito em um contexto pessoal, organizacional, profissional ou empresarial.

Por exemplo, em um nível pessoal, os indivíduos podem buscar coaching de carreira, coaching emocional, coaching de vida ou até mesmo hipnoterapia entre muitos outros para alcançar seus objetivos.

Vamos dar uma olhada no coaching de carreira para começar. Se você se sentir estressado ou preocupado com sua segurança no emprego, o coaching pode ajudá-lo a lidar com mudanças de carreira, identificar pontos fortes e habilidades transferíveis, definir metas realistas e desenvolver uma estratégia para alcançar a carreira desejada. Portanto, se seu objetivo é aprender novas habilidades, mudar seu papel e impulsionar sua carreira, o coaching de carreira pode ajudá-lo a conseguir tudo isso.

Da mesma forma, se você acha que precisa gerenciar melhor as emoções para ter um efeito positivo em seu desempenho pessoal e organizacional, é possível investigar o treinamento emocional para ajudá-lo a lidar com mudanças e conflitos, compreender melhor as respostas a situações desafiadoras e descobrir estratégias para manter sentimentos positivos e calmos.

Não só os indivíduos podem se beneficiar desse tipo de coaching, mas mesmo aqueles que são líderes de equipe, gerentes e aqueles em posição de autoridade podem usá-lo para entender como a motivação pode ter um impacto positivo na produtividade de seus negócios e no desempenho dos funcionários. .

Assim, em um contexto de negócios, o coaching de desempenho pode melhorar o desempenho de vendas de uma empresa, aprimorar as habilidades de pensamento estratégico e levar a empresa ao próximo nível. Na verdade, o coaching de desempenho é um dos muitos esforços de execução para avaliar indivíduos e empresas no alcance de metas. Tal coaching cria engajamento para fazer as coisas.

Corporações de negócios e líderes de equipe de todos os tipos precisam se tornar bons treinadores de desempenho para colocar suas estratégias em sua fase de execução. Embora existam muitos métodos de treinamento de desempenho, o mais popular é chamado de G.R.O.W. método.

Os gerentes usam esse modelo para ajudar seus funcionários a melhorar o desempenho do trabalho, melhorar as habilidades de solução de problemas, tornar-se melhores tomadores de decisão, adquirir novas habilidades e atingir suas metas de carreira. Mais uma vez, um acrônimo como S.M.A.R.T, G.R.O.W também ajuda a criar o contexto certo para ajudar as pessoas a transformar seu potencial em desempenho máximo.

Qual é o modelo de coaching GROW?

O modelo GROW oferece ao coach uma estrutura simples, mas eficaz, para definição de objetivos e resolução de problemas. O modelo de crescimento trabalha com uma colaboração entre um coach e um aluno para trabalhar no sentido de atingir metas. Como líder, o coach pode ser um gerente, um empreendedor experiente, um professor ou qualquer pessoa em posição semelhante que possa ajudar um subordinado a tomar decisões melhores, resolver problemas que possam impedi-los de aprender novas habilidades e progredir em suas carreiras. .

Então, como o GROW trabalha para alcançar objetivos? Referindo-se a um exemplo anterior de fazer uma viagem, você decide onde deseja ir (Meta) e estabelece onde você está atualmente (Realidade). Então você olha para todas as rotas possíveis para o seu destino (Opções) antes de estabelecer o caminho (Will) para se comprometer a fazer a viagem e se preparar para quaisquer obstáculos ao longo do caminho. Vamos decifrar isso para facilitar o entendimento.

Objetivos - a parte mais importante da fase de coaching é definir e concordar com os objetivos a serem alcançados. O coaching começa com a

determinação de um objetivo relevante. Isso pode ser qualquer coisa, uma meta de desenvolvimento, uma meta de desempenho, um problema a ser resolvido ou até mesmo uma decisão a tomar. Esse estabelecimento de metas individuais é muito importante para a execução, como vimos anteriormente nos capítulos anteriores.

Se o objetivo parecer esmagador no estágio inicial, tente dividi-lo em fragmentos menores antes de prosseguir.

Identificando o objetivo:

- O que você quer alcançar?
- Qual seria o resultado ideal?
- Como atingir esse objetivo pode beneficiá-lo?

A realidade da realidade permite examinar a situação atual. Se você quiser prosseguir com seu objetivo, você precisa ser objetivo. No que diz respeito à execução, ser realista permitirá que você remova muitas suposições falsas de chegar ao seu objetivo.

A realidade é também toda sobre a conscientização da situação atual. Muitas vezes as pessoas tentam resolver um problema ou atingir um objetivo sem considerar seu ponto de partida. Como tal, eles perdem a informação de que precisam para atingir seu objetivo de forma eficaz. Uma vez que haja uma compreensão clara da situação, opções podem ser exploradas para gerar soluções para atingir metas.

Identificando a realidade:

- Onde você está em relação ao seu objetivo?
- O que é um fator importante no seu sucesso até agora?
- Por que você não alcançou sua meta?
- O que você faria melhor desta vez?

Opções - Depois de explorar a realidade, o foco pode mudar para considerar as opções. Opções é quando o indivíduo explora e identifica ideias e soluções.

Este passo permite determinar o que é possível e o que não é. O treinador não toma nenhuma decisão por você, mas apenas o guia na direção certa.

Opções de exploração:

• Quais opções você tem?

• O que você acha que precisa fazer a seguir?

• O que você faria diferente de antes?

• Como você poderia fazer isso de maneira diferente?

Will - este é o componente final do modelo GROW, onde a vontade ou o caminho a seguir para a execução é estabelecido. Em outras palavras, o plano de ação para a próxima etapa é determinado.

O objetivo dessa fase final é fazer a transição para a fase de tomada de decisões, na qual você terá que decidir como atingirá suas metas. É como um compromisso com ações específicas para avançar em direção ao objetivo.

Explorando irá:

• Quais recursos podem ajudá-lo?

• Você acha que falta alguma coisa?

• Quando você vai começar?

Aplicando o modelo GROW às empresas

Em um cenário tradicional, o coach de modelo GROW só atua na capacidade de um facilitador ajudando o cliente a escolher as melhores alternativas sem oferecer nenhum conselho ou direção.

Quando o mesmo é aplicado a um líder de negócios, algumas coisas podem mudar. Por exemplo, o líder de equipe ou executivo pode já ter opinião de especialista para oferecer e é parte de seu trabalho guiar os membros da equipe para tomar decisões que sejam melhores para a organização. No entanto, ao mesmo tempo, pode ser mais proativo que as pessoas tirem conclusões para si mesmas em vez de impô-las.

Exemplo: Você esteve no seu emprego no ano passado e gostaria de ser promovido a líder de equipe nos próximos dois anos. Agora este é um objetivo inteligente que é:

Específico - você quer ser um líder de equipe, seguindo em frente com a seu carreira

Mensurável - desde o nível de entrada até o gerente de equipe

Atingível - porque você já tem alguma experiência no campo

Relevante para sua carreira

Tempo limite - você está se dando um prazo para trabalhar dentro

Com base nessa meta da SMART, você e seu coach podem debater as habilidades adicionais necessárias para atingir sua meta. Você pode precisar de mais experiência no gerenciamento de outras pessoas, lidando com clientes no exterior e tendo um bom desempenho em sua posição atual.

Você trabalha com o seu coach para analisar as opções disponíveis, como liderar uma pequena equipe para que você possa obter a experiência de que precisa. Talvez você possa passar algum tempo na equipe estrangeira. Ao estabelecer a vontade ou a maneira de seguir em frente, seu treinador ou gerente pode realmente deixar você liderar uma pequena equipe em um projeto menor e marcar seu progresso.

Você agora colocou as rodas em movimento no sentido de atingir seu objetivo - caso contrário, também conhecido como estratégia para execução.

CAPÍTULO 8
POR QUE AS PESSOAS NÃO CONSEGUEM ALCANÇAR SEUS OBJETIVOS

Quando as pessoas estabelecem metas e não conseguem alcançá-las, permanece uma lacuna conhecida entre o que a estratégia diz que deve ser feito e o que realmente é feito. Isso é conhecido como lacuna de execução e representa um cenário que geralmente é causado por algumas deficiências muito típicas.

Na frente pessoal, essas deficiências impedem que você atinja seus objetivos individuais enquanto no mundo dos negócios, o mesmo pode acontecer como resultado de falhas de liderança. Coletivamente, ambos os cenários apresentam uma falta de clareza, bem como ação e falha quando não há métricas para medir o sucesso.

Mas, para que a execução seja bem-sucedida, certos elementos fundamentais - como mencionado anteriormente - precisam estar em vigor. Enquanto alguns buscam diligentemente, outros precisam ser evitados, pois só ampliam a lacuna de execução em vez de reduzi-la. Mas quando isso não acontece, você precisa parar de fazer o seguinte para preencher a lacuna de execução.

Pare de inventar desculpas

Desculpas são mais fáceis de inventar do que razões para não fazer algo. Eles podem variar de não ter tempo suficiente para a economia ser ruim ou a competição ser muito alta. De qualquer forma, desculpas paralisam você e impedem que você execute qualquer coisa. A maioria das desculpas surgem quando você se sente com medo, ansioso, incerto ou simplesmente preguiçoso. Nestes momentos, parece mais fácil e seguro não fazer nada do que enfrentar o objetivo que você criou para si mesmo.

Isso faz você abandonar seu objetivo antes mesmo de começar a persegui-lo.

Desculpas também fazem você parar de trabalhar para o seu objetivo. Você pode continuar dizendo que quer alcançar uma meta, mas se não estiver fazendo nada a respeito, como pode esperar alcançar algo? O entendimento básico do processo de estratégia para execução é que a ação precede os resultados. Se você quiser resultados, você deve agir primeiro.

Dê seu objetivo algum significado

Para preencher a lacuna de execução, é muito importante que seu objetivo signifique algo para você. Agora, isso pode começar a soar redundante, como o mesmo foi mencionado em outras partes do livro também. Mas, por ser tão importante no processo de alcançar uma meta, ela precisa ser enfatizada mais uma vez.

Se você definir uma meta pelo motivo errado e perseguir algo de que realmente não precisa, você não será levado a alcançá-la e a lacuna de execução nunca será superada. Então prepare-se para algo que signifique algo para você.

Definir o objetivo errado também tira a motivação da equação de execução. Para tornar qualquer coisa motivadora, seja perda de peso, expandir o seu círculo social, estabelecer um negócio de startup ou expandir sua clientela, é necessário associar fortes razões às razões pelas quais você deseja alcançar algo. Essas razões então se tornarão a força motriz que alimentará sua motivação.

Outra consideração a esse respeito é compromisso versus conveniência. Com o objetivo certo, é altamente provável que você esteja 100% comprometido, enquanto quem não estiver comprometido desativará a opção por conveniência. Diga, você tem uma sessão de ginástica programada toda semana com um amigo que também lhe dá uma carona lá.

Agora, se você está comprometido em entrar em melhor forma, construir força ou apenas melhorar sua saúde geral, você vai participar dessa sessão toda vez, não importa o que aconteça. Mas se você descobrir que seu colega de academia não vai participar desta semana, você também decide ignorar a sessão. Aqui você optou pela conveniência.

Como seu amigo não estará presente para acompanhá-lo, você descobrirá que

é muito trabalhoso ir ao ginásio de ônibus e depois voltar para casa. Neste ponto, basta dar a você mesmo um pequeno lembrete de que o objetivo é ficar em melhor forma, não importa o que aconteça. Defina um nível de comprometimento maior para que não seja tão fácil desistir.

Pare de tentar sua mão em tudo

Isso se encaixa para definir suas prioridades e concentrar-se em um objetivo de cada vez. Quando você divide sua atenção, energia e foco em muitas partes, você não consegue aprimorar seus conhecimentos e habilidades onde eles poderiam florescer mais.

Se você quiser executar sua estratégia com sucesso, você precisa conhecer seus pontos fortes. Você precisa saber em que você é bom, apaixonado e mais motivado a fazer. Investir no objetivo errado só vai impedi-lo a meio caminho, sem nunca ser capaz de colmatar a lacuna de execução.

Pense em exemplos de indivíduos altamente bem sucedidos que se destacam naquilo que fazem. Faça a sua escolha entre seu atleta favorito, celebridade, cientista, inventor ou qualquer outra categoria e você verá que essas pessoas tiveram sucesso porque se concentraram em seus pontos fortes e dominaram seus trabalhos.

Na falta de um plano e compromisso

Quando você não planeja, você também planeja falhar. Um bom plano é essencial para atingir os objetivos e preencher a lacuna de execução, uma vez que lhe dá direção e ajuda você a permanecer no caminho certo. Não ter um plano fará você ficar furioso.

E sem um plano, não pode haver compromisso. Quantas vezes você começou uma dieta na segunda-feira e depois desistiu no dia seguinte só porque seu colega de trabalho trouxe uma caixa de doces para trabalhar? Você não queria ofendê-la, então achou que iria recomeçar no dia seguinte.

O compromisso é a chave para a execução e, sem você, você continuará sendo prejudicado ao perseguir seus objetivos.

Não tendo um prazo

Como você viu anteriormente, trabalhar dentro de um período de tempo estabelece um senso de urgência e foco. Isso por si só deveria ser o suficiente

para fazer com que alguém vá em direção ao seu objetivo. Mas se você não se der um prazo e manter as coisas em aberto, então você está se preparando para o fracasso. Cenários abertos são um caminho fácil para a procrastinação e empurrar as coisas para o segundo plano.

Desistindo no meio do caminho

É claro que se você desistir quando as coisas ficarem difíceis, você não alcançará essa meta. Todos nós vivemos em um mundo que busca gratificação instantânea e quando a perseverança não é suficiente, desistir é visto como uma opção aceitável.

Muitas vezes as pessoas são vistas saltando de um emprego para outro ou se tentam um negócio e não veem resultados, mudam de campo e se aventuram em um novo. De certa forma, isso indica a incapacidade de lidar com o fracasso. Em outro, mostra a falta de definição adequada de metas.

Muitas vezes as pessoas podem falhar em alcançar seus objetivos porque não sabem como lidar com falhas. Eles decidem desistir ou mudar seus objetivos quando enfrentam problemas ou não obtêm resultados rápidos.

Outra consideração que fatores em desistir é a distração. Depois de estabelecer uma meta, você pode se distrair à medida que outras coisas surgirem, fazendo com que você negligencie ou até mesmo esqueça seu objetivo inicial.

CAPÍTULO 9
SUPERANDO O MEDO DO FRACASSO

Com tantas conversas sobre por que as boas estratégias fracassam ou por que certas metas nunca são alcançadas, você pode pensar que cobriu tudo sobre objetivos não alcançados. No entanto, o maior obstáculo que impede as pessoas de perseguir seus objetivos é o medo do fracasso.

Dito isto, não conseguir atingir objetivos não significa que você tenha falhado. Isso apenas implica que algo pode estar errado com sua estratégia e que você precisa ajustá-la um pouco. Tudo o que você precisa fazer é mudar sua abordagem e mudar a maneira de fazer as coisas.

O medo do fracasso pode facilmente minar seus próprios esforços para evitar a possibilidade de uma falha maior, imobilizando-o e fazendo com que você não faça nada. Desta forma, sua visão nunca é traduzida em execução.

Para alguns, o medo do fracasso pode representar uma ameaça tão poderosa que seu impulso de evitar o fracasso excede seu incentivo para ter sucesso.

O que é fracasso?

Todo mundo tem uma definição diferente de falha, considerando seus valores de referência e valores individuais. É um sentimento de relutância que impede uma pessoa de tentar coisas novas ou de se envolver em projetos desafiadores.

Em termos de estabelecimento de metas e acompanhamento, o medo do fracasso pode sabotar todos os esforços. Pode levar a procrastinação, ansiedade excessiva ou mesmo perfeccionismo, onde você só está disposto a experimentar as coisas que você sabe que vai terminar com perfeição e sucesso.

É quase impossível passar pela vida sem experimentar algum tipo de falha, mas cabe a você definir como você define sua falha. Aqueles que desistem

nunca seguem seus objetivos, mas outros que veem isso como uma experiência de aprendizado, pegam as peças e prosseguem em direção aos seus objetivos.

Como não ter medo do fracasso

Antes de definir quaisquer aspirações ou objetivos, saiba que nem sempre as coisas acontecem como planejado. Mas você não pode deixar essa incerteza impedi-lo de ter uma chance. Em vez disso, prepare-se para o sucesso tendo uma ótima visão e, em seguida, um plano sólido para apoiá-lo. Algumas maneiras de reduzir o medo de falhar podem incluir o seguinte:

Analise todos os resultados possíveis

Muitas pessoas experimentam um medo do fracasso porque temem o desconhecido. Isso pode impedi-lo ou deixá-lo desconfortável ao estabelecer metas.

É sempre melhor ter um plano de contingência que possa ajudá-lo. Isso pode significar mudar um pouco a sua estratégia, mas pelo menos dessa maneira você tem algo para se apoiar e seguir em frente.

Às vezes, dividir seus objetivos em marcos menores pode ajudar. Por exemplo, se seu objetivo é retornar à escola para obter seu diploma, comece certificando-se de ter os requisitos em mãos. Cuide de todas as atualizações necessárias para realizar estudos. Organize suas finanças, confira as datas de admissão e locais e, em seguida, obter esse formulário de inscrição para preencher.

Dar um pequeno passo de cada vez ajudará a construir a sua confiança, mantendo-o em frente e impedindo-o de ficar sobrecarregado. É importante perceber que o fracasso é sobre resultados e resultados e não um traço de personalidade.

Tome uma atitude

Até agora você sabe que tudo é ação. A ação lhe dá o poder de mudar as circunstâncias ou a situação. Se uma estratégia falhar em produzir resultados, faça as coisas de maneira diferente. Em vez disso, a maioria das pessoas pára de fazer qualquer coisa.

Nesta situação, a persistência é fundamental para alcançar seus objetivos. Em

vez de desistir, trate a experiência como uma oportunidade para aprender. Apresente-se com perguntas como onde você cometeu o erro, porque aconteceu, como poderia ter sido evitado e o que mais você poderia fazer para atingir seus objetivos.

Em essência, o fracasso é o feedback dizendo que algo não está funcionando e que você precisa alterá-lo. Talvez uma das citações mais conhecidas sobre o fracasso e a realização da mudança seja por Steve Jobs:

“Ser demitido da Apple foi a melhor coisa que poderia ter acontecido comigo. O peso de ser bem sucedido foi substituído pela leveza de ser um principiante novamente, menos seguro de tudo. Isso me libertou para entrar em um dos períodos mais criativos da minha vida.

Afaste-se por um tempo

Para superar seu medo de fracassar, às vezes é melhor dar um tempo. Isso não significa que você desista de seus objetivos, mas simplesmente redirecione seu foco para outro lugar - temporariamente.

O ponto é limpar a sua mente para que você possa ver a foto maior. Fazer uma pausa também lhe dará algum tempo para pensar antes de voltar ao seu objetivo. Desta vez, também pode dar apenas razões convincentes para agir. Então você reinicia e reinicia.

Tome o exemplo simples de qualquer software no seu dispositivo. Todo o software precisa ser atualizado de tempos em tempos. Uma vez atualizado, você provavelmente precisará reiniciar o dispositivo.

Da mesma forma, você também precisa reiniciar e reiniciar depois de ter enfrentado algum tipo de revés. Se você acha que sua meta era irrealista de alguma forma, não altere totalmente a meta. Em vez disso, procure uma estratégia diferente para alcançar esse objetivo. Talvez você precise estender o prazo para atingir esse objetivo ou talvez você precise trabalhar em um aspecto específico de melhorar seu conjunto de habilidades para atingir esse objetivo.

Vamos nos referir a um exemplo anterior de tentar estabelecer seu blog. Você pode estar escrevendo um ótimo conteúdo, mas também pode estar perdendo o componente de marketing. Para obter bons leitores, você precisa aprender a comercializar seu blog. Ao se aproximar de sua meta, você pode querer

espalhar a palavra para que os outros saibam sobre a existência do seu blog.

Em uma nota otimista, o fracasso é a mãe de todo sucesso. Muitas vezes serve como uma catapulta para impulsionar as pessoas a se tornarem bem-sucedidas e atingirem seus objetivos.

CAPÍTULO 10
CONCLUSÃO

Agora que você completou um círculo aprendendo tudo o que há para saber sobre o estabelecimento de metas, atingir seus objetivos e lidar com quaisquer obstáculos que surjam no caminho, esperamos que você possa colocar essas informações em teste.

Em uma nota de despedida, lembre-se de que os objetivos são uma maneira de medir seu sucesso pessoal ou profissional, dando-lhe orientação e foco. Então, vá atrás de seus objetivos totalmente preparados e afaste todos os outros.